Earned Sick Time in Massachusetts

Summary of the Law

La ley de licencia por enfermedad acumulada, M.G.L. c. 149, § 148C, fue aprobada por los votantes el 4 de noviembre del 2014. La ley da a los empleados en Massachusetts el derecho a acumular y utilizar licencia por enfermedad según ciertas condiciones.

Los empleados que trabajan para empleadores que tiene once o más empleados pueden acumular y utilizar hasta 40 horas de licencia por enfermedad pagada por año calendario, mientras que los empleados que trabajan para empleadores más pequeños pueden acumular y utilizar hasta 40 horas de licencia por enfermedad no pagada por año calendario.

Un empleado puede utilizar licencia por enfermedad acumulada si necesite faltar al trabajo para (1) atenderse a una enfermedad mental o física, lésion o condición médica que afecte al empleado o al hijo, cónyuge, padre o madre, o padre o madre del cónyuge; (2) asistir a citas médicas de rutina del empleado o del hijo, cónyuge, padre o madre, o padre o madre del cónyuge; o (3) ocuparse de los efectos de la violencia dómestica sobre el empleado o el hijo dependiente. Los empleados acumularán una hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas y comenzarán a acumular esas horas en la fecha de contratación o en el 1 de julio del 2015, la que sea posterior. Los empleados pueden comenzar a utilizar la licencia por enfermedad acumulada el 90º día después de la contratación.

Los empleados de determinada ciudad o pueblo están cubiertos solo si, según lo exige la constitución estatal, la ley se haga aplicable mediante voto legislativo local o estatal o mediante aprobación de fondos suficientes para pagar por el beneficio. Licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulada será compensada con la misma paga horaria al empleado cuando se utilice la licencia por enfermedad.

Los empleados pueden trasladar hasta 40 horas de licencia por enfermedad no utilizada al siguiente año calendario, pero no pueden utilizar más de 40 horas en un año calendario. Los empleadores no tienen que pagar a los empleados por licencia por enfermedad no utilizada al final de su empleo. Si un empleado no asiste al trabajo por una razón elegible para licencia por enfermedad ganada, pero accedió con el empleador a trabajar la misma cantidad de horas o turnos en el mismo período de paga o el siguiente, el empleado no tendrá que utilizar la licencia por enfermedad ganada por el tiempo perdido, y el empleador no tendría que pagar por ese tiempo perdido. Los empleadores no podrán exigir al dicho empleado que trabaje horas adicionales para recuperar el tiempo perdido ni a buscar un empleado de reemplazo.

Los empleadores pueden requerir una certificación de la necesidad de licencia por enfermedad si un empleado utilizó la licencia por enfermedad durante más de 24 horas programadas consecutivamente. Los empleadores no pueden demorar la toma de licencia por enfermedad acumulada ni su paga por no recibir la certificación. Los empleados deben hacer un esfuerzo de buena fe por notificar con antelación al empleador si pueden anticipar la necesidad de licencia por enfermedad acumulada.

Los empleadores tienen prohibido interferir o tomar represalias basadas en el ejercicio de los derechos de licencia por enfermedad acumulada del empleado y de tomar represalias basadas en el apoyo de otro empleado para que el empleado ejerza dichos derechos.

La ley no anula las obligaciones de los empleadores bajo cualquier contrato o plan de beneficios con provisiones más generosas que aquellas incluidas en la ley propuesta. Aquellos empleadores que tengan sus propias pólizas que provean tanta licencia con goce de sueldo, utilizable para los mismos propósitos y bajo las mismas condiciones que la ley, no tienen la obligación de proveer licencia por enfermedad con goce de sueldo adicional.

La Fiscal General aplicaría la ley, utilizando los mismos procedimientos de aplicabilidad aplicables a otras leyes de salarios, y los empleados pueden presentar demandas en la corte para hacer valer sus derechos de licencia por enfermedad acumulada.

La ley entrará en efecto el 1 de julio del 2015.